


Директор  
ТОГКСУ СО «Социальный  
приют для детей «Орешек»

 Т.И.Никишина  
« 10 » января 2017 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ТОГКСУ СО «Социальный  
приют для детей «Орешек»

 Э.В.Юрасова  
« 10 » января 2017 г.

**Коллективный договор  
Тамбовского областного государственного казенного стационарного  
учреждения социального обслуживания  
«Социальный приют для детей «Орешек»  
на 2017-2019 годы**

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
№ 91-17 ОТ 17.03.2017 г.  
с замечаниями  
Начальник управления 

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – Тамбовское областное государственное казенное стационарное учреждение социального обслуживания «Социальный приют для детей «Орешек» (далее – приют), в лице директора учреждения, именуемый далее Работодатель;

- работники Тамбовское областное государственное казенное стационарное учреждение социального обслуживания «Социальный приют для детей «Орешек», именуемые далее Работники, представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее Профком, в лице их представителя - председателя профкома.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками приюта на основе взаимно согласованных интересов сторон в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом гражданских служащих работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Профком в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ТОГКСУ СО «Социальный приют для детей «Орешек».

1.7. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Приюта, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и

задачам Приюта.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников приюта, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);

обеспечить эффективное управление приютом, сохранность его имущества;

обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставлении отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации, учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;

предоставлять Профкому по его запросу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

содействовать представителям вышестоящих профсоюзных организаций в посещении учреждений, в которых работают члены профсоюза, для реализации трудовых прав работников приюта и уставных задач профсоюза;

освобождать членов выборных коллегиальных органов профсоюза от работы с сохранением среднего заработка (но не более 5 рабочих дней в году) для участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, совещаний по запросам (приглашениям, уведомлениям) созывающих выборных органов профсоюза;

на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях;

поощрять в пределах своих полномочий председателя профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

увольнять (помимо общего порядка увольнения) по своей

инициативе в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателей первичных профсоюзных организаций и их заместителей с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

✓ **Профком**, как представитель работников, обязуется:

содействовать эффективной работе приюта;

способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

представлять от имени работников - членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашений, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

✓ осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников приюта;

организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц приюта к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права, и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы гражданских служащих и работников по вопросам условий и

охраны труда, безопасности на производстве;

готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в приюте;

осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в приюте по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

не организовывать массовые акции протеста, в том числе забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

**Работники** обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

повышать эффективность труда, улучшать качества воспитательной деятельности, росту профессионализма;

беречь имущество приюта, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и Работниками.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников приюта, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Приютом, характера выполняемой работы.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Заключение коллективного договора, внесение изменений и дополнений в течение срока его действия осуществляется на общем собрании работников Приюта.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования Учреждения, расторжения

трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Приюта любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

## 2.Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1.Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профкомом.

2.2.Трудовые отношения в приюте строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем. Стороны договорились о том, что:

трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;

трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора;

приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.3.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом приюта, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4.Трудовой договор с работниками приюта заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором приюта.

Согласно ч.1. ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

указание места работы (конкретный адрес работодателя);  
 трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия,

не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе Работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.9. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.11. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.12. В случае реорганизации или ликвидации приюта, либо сокращении численности или штата работников, Работодатель в письменной форме информирует Профком о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается, для:

лиц, проработавших в организации свыше 20 лет;

лиц пред пенсионного возраста (за три года до пенсии);

одиноких матерей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

отцов, воспитывающих без матери детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной



семья.

2.15. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.16. При принятии решения о ликвидации приюта или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщает в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей увольняемых работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

В соответствии пунктом 3.1. Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы массовым признается увольнение работников при ликвидации учреждения, высвобождении 8 и более процентов числа работающих в учреждении в течение 90 календарных дней при сокращении численности или штата работников учреждения.

2.17. За работниками, уволенными в связи с сокращением численности работников или штата учреждения, в течение 6 месяцев сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при создании новых (восстановлении) рабочих мест в учреждении.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в приюте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом приюта.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, вспомогательного и обслуживающего персонала приюта устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю и продолжительностью рабочего времени:

для мужчин – 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов;

для женщин – 7 часов 12 минут, продолжительность рабочей недели – 36 часов.

3.3. Для педагогических работников предусматривается сокращение продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.5. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

✓ 3.9. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.10. В соответствии со ст. 115 ТК РФ работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительные отпуска:

работникам с ненормированным рабочим днем от трех календарных дней до 8 календарных дней (руководителям);

работникам, занятым работой с вредными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.11. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы:

в связи с вступлением в брак работников или их детей – 2 календарных дня;

в случаях рождения ребенка - 2 календарный день;

в связи со смертью близких родственников - 2 календарных дня;

матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (1 сентября).

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных

дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (в редакции от 16.07.2009г.). *не учитывае*

3.13.В соответствии со ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24.07.2009; 30.11.2011) инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.14.Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.15.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17.При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.18.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

3.19.По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех лет;

в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.20.Отпуск за второй и последующий годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года, в соответствии с графиком отпусков.

3.21.Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в т. 128, 263 ТК РФ.

3.22.Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

#### **4. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты**

4.1. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты,

содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учётом мнения профкома. Об изменении существенных условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области.

4.3. Оплата труда работников приюта состоит из:

выплат, носящих обязательный характер – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера; выплат, не носящих обязательный характер – выплаты стимулирующего характера, премии.

4.4. В случае если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (на условиях работы по совместительству, неполного рабочего дня) или отработал не весь фонд рабочего времени (находится на больничном, в ежегодном отпуске), установленный на данный месяц, оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

временной нетрудоспособностью;  
предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков;  
иными случаями сохранения среднего заработка в соответствии с законодательством;

отпуском без сохранения заработной платы;  
работой по гибкому графику;  
на условиях внутреннего или внешнего совместительства;  
на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки);  
нахождением в простое не по вине работника;  
доведение заработной платы до минимального размера оплаты труда производится в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, исходя из минимальной части оклада, тарифной ставки за день работы.

4.6. Работодатель обязуется производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере в размере 30% тарифной ставки (оклада).

4.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере средней заработной платы (не менее двух третей средней заработной платы) работника; время простоя, не зависящего от работника и Работодателя,

оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.9. Оплата труда работников, занятых (на тяжелых работах), на работах с вредными и (или) опасными (и иными особыми) условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% тарифной ставки (оклада).

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:

за первую половину месяца (24 числа);

за вторую половину месяца (9 числа следующего месяца).

4.12. Работодатель обязуется:

совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения работниками норм труда;

не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области.

4.13. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

## 5. Условия и охрана труда

**Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Ввести штатную должность специалиста по охране труда или назначить ответственного за организацию работ по охране труда в учреждении. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда.

✓ 5.2. Выделять средства на мероприятия по охране труда, в пределах выделенных ассигнований.

5.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий для безопасности работников

при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов и материалов.

5.4. Обеспечить условия труда на каждом месте в соответствии с требованиями охраны труда;

5.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда и разработкой плана мероприятий по улучшению условий труда;

обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации;

организовать проведение вводного инструктажа по охране труда для всех поступающих на работу лиц, первичных, повторных и других инструктажей по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда;

осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

обеспечить приобретение и выдачу за счет выделенных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

проводить за счёт средств учреждения периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров за работниками, для которых они являются обязательными;

предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсации по итогам специальной оценки условий труда на основании специальной оценки условий труда (СОУТ) и соответствующих нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) или заключением государственной экспертизы условий труда, отменять компенсации работникам по данному основанию;

проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами;

предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормами действующего законодательства и определять следующую продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

директор – 8 календарных дней,

заведующие отделениями, заведующий хозяйством, заведующий складом, психолог – 4 календарных дня;

остальные сотрудники - 3 календарных дня;

рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

с учетом мнения профкома организовать разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов выполняемых работ;

обеспечивать выполнение требований пожарной безопасности, содержание в исправном состоянии системы и средств противопожарной защиты, включая первичные средства пожаротушения, не допущение их использования не по назначению;

организовать доставку сотрудников приюта до места работы и обратно.

**Профком** обязуется:

осуществлять в приюте общественный контроль за исполнением утверждённых планов мероприятий и соглашений по улучшению условий и охраны труда;

соблюдением Работодателем федеральных законов и нормативных правовых актов по вопросам охраны труда;

целевым использованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, предусмотренных для приюта;

проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

избирать уполномоченных лиц по охране труда в первичных профсоюзных организациях;

производить за счёт профсоюзных средств Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ разовую денежную выплату работникам – членам профсоюза в размере 2000 (две тысячи) рублей при несчастном случае на производстве;

**Работники** должны соблюдать условия, предусмотренные законодательными, иными нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации работодателя и обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

за нарушение требований законодательных и иных нормативных актов по охране труда, Руководитель имеет право привлекать к дисциплинарной, а в соответствующих случаях, и к материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

## 6. Социальные гарантии и льготы

6.1. В случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и невозможности в соответствии с медицинским заключением продолжения им трудовой деятельности в прежней должности (профессии) Работодатель сохраняет за ним средний заработок на срок переквалификации работника.

6.2. За счёт профсоюзных средств членам профсоюза предоставляются льготные санаторные путевки в профсоюзные санатории им. Калинина в г. Мичуринске, Тамбовском кардиологическом со скидкой 30 процентов от стоимости путевки, а членам профкомов и другим профсоюзным активистам, а также руководителям учреждений, являющимся членами профсоюза и активно содействующим деятельности профорганизации, – со скидкой 40 процентов.

Члены Профсоюза и члены их семей имеют право на получение льготной путевки со скидкой 20 процентов от ее стоимости в профсоюзные здравницы на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных водах и в Крыму без ограничения количества путевок.

6.3. Для членов профсоюза Профком из профсоюзных средств выделяет денежные средства на:

- проведение новогодних мероприятий;
- приобретение новогодних подарков для членов профсоюза и их детей;
- проведение профессионального праздника «День социального работника»;
- юбилейные даты.

6.4. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

6.5. Работникам приюта выплачивается при награждении:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - 2000 (две тысячи) рублей;

Почетной грамотой администрации области, Тамбовской областной Думы - 2000 (две тысячи) рублей;

Благодарственным письмом администрации области, Тамбовской областной Думы – 1000 (одна тысяча) рублей;

Почетной грамотой Управления - 750 (семьсот пятьдесят) рублей;

Почетной грамотой приюта - 500 (пятьсот) рублей.

Выплаты производятся за счет утвержденного фонда оплаты труда приюта.

6.6. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста за счет экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

от 15 до 20 лет – в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

20 лет и более – в размере 2000 (двух тысяч) рублей.



6.7. Работникам за счет выделенных приюту средств выплачивается материальная помощь:

в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) – 2000 (две тысячи) рублей;

в связи с достижениями ими юбилейных дат (50, 55 (женщины), 60 лет (мужчины) 2000 (две тысячи) рублей;

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) – 2000 (две тысячи) рублей.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

6.8. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

## **7. Контроль за выполнением коллективного договора**

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.


7.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

7.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

**Прошито,  
пронумеровано и  
скреплено печатью 17  
(семнадцать) листов.**

**Директор ТОГКСУ СО  
«Социальный приют для  
детей «Орешек»**

**Т.И.Никишина**

